

УДК 65.0

## ОСНОВНЫЕ МОМЕНТЫ ПОДБОРА ЭФФЕКТИВНОЙ КОМАНДЫ ПРОЕКТА.

*Косенко Наталья Викторовна, студентка.  
Национальный аэрокосмический университет им.  
Н.Е.Жуковского «ХАИ»*

С точки зрения управления проектами невозможно достичь необходимого результата без учета человеческого фактора. Личные особенности каждого могут прямо повлиять на общее дело, поэтому самое важное для персонала – умение работать в команде. Для совместной работы необходимо, чтобы участники команды проекта обладали навыками успешного взаимодействия. На пути к реализации цели необходима не только коммуникабельность, открытость, но и способность коллегиально решать сложные задачи, выходить из конфликтов. Руководитель должен понимать, что достижение любой цели вытекает из правильно поставленной задачи.

Подбор новых сотрудников для компании, проекта сводится к определенному алгоритму действий. От того, насколько удачно были подобраны кандидаты на вакантные должности, зависит не только запланированное течение бизнес-процессов, но и карьера менеджера по персоналу в данной компании.

Процесс отбора и подбора кандидатов на вакантные должности, состоит из следующих этапов:

1. предварительная отборочная беседа;
2. заполнение анкеты;
3. собеседование с менеджером;
4. тестирование;
5. проверка рекомендаций (при необходимости);
6. медицинский осмотр (при необходимости);
7. завершение собеседования.

Цель собеседования – получение ответа на вопрос, заинтересован ли претендент в работе и способен ли он ее выполнить. Следует отметить, что после подготовки и проведения собеседования, необходим анализ результатов

интервью, т.е. тщательная проработка информации, предоставленной в анкете.

В процессе интервью необходимо следить за невербаликой (амплитуда движения), и ее совпадение с вербаликой.

Обратить внимание на внешний вид, впишется ли этот человек в сложившуюся корпоративную культуру организации. Необходимо учитывать аккуратность, аксессуары, знания делового этикета.

Умение менеджера правильно выбирать методы проведения принятых решений в жизнь, способность учитывать и преодолевать как объективные, так и субъективные факторы во всей их полноте исключают ненужные действия и затраты, улучшают взаимоотношения между работниками, побуждают их к активной деятельности, облегчают контроль за выполнением решений и выявление возможных ошибок.

С позиций организационно – психологического климата эффективной можно назвать такую команду, в которой:

1. неформальная атмосфера;
2. задача хорошо понята и принимается;
3. ее члены прислушиваются к друг другу;
4. обсуждают задачи, в которых принимают участие все члены;
5. выражают как свои идеи, так и чувства;
6. конфликты и разногласия присутствуют, но выражаются и центрируются вокруг идей и методов, а не личностей;
7. группа осознает, что делает, решение основывается на согласии, а не на голосовании большинства.

При отборе кадров принято руководствоваться следующими принципами:

1. ориентация на сильные, а не на слабые стороны человека;
2. соответствие индивидуальных качеств претендента, к требованиям предъявляемым к содержанию работы;
3. ориентация на более квалифицированные кадры;
4. отказ в приеме новых работников независимо от квалификации, личных качеств, если потребности в них нет.